

**PENGARUH KERAGAMAN TENAGA KERJA, KECERDASAN  
EMOSIONAL, DAN PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASI  
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI  
(Studi Pada Kantor Kementerian Agama Kota Surakarta)**



Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I pada  
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Oleh :

**ASA SHEILA AMELIA**

**B 100 140 292**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA  
2017**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**PENGARUH KERAGAMAN TENAGA KERJA, KECERDASAN  
EMOSIONAL, DAN PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASI  
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI  
(Studi Pada Kantor Kementerian Agama Kota Surakarta)**

**PUBLIKASI ILMIAH**

Oleh :

**Asa Sheila Amelia**

**B100140292**

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh :

**Dosen Pembimbing**

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized 'A' followed by a vertical line and some scribbles.

**Nur Achmad, S.E., M.Si**

**NIDN. 0616087002**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**PENGARUH KERAGAMAN TENAGA KERJA, KECERDASAN  
EMOSIONAL, PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASI TERHADAP  
KOMITMEN ORGANISASI  
(Studi Pada Kantor Kementerian Agama Kota Surakarta)**

**OLEH**

**ASA SHEILA AMELIA**

**B100140292**

**Telah diperthankan di Depan Dewan Penguji**

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

**Universitas Muhammadiyah Surakarta**

**Pada hari Sabtu, 16 Desember 2017**

**Dan dinyatakan telah memenuhi syarat**

**Dewan Penguji :**

1. Nur Achmad, S.E., M.Si  
(Ketua Dewan Penguji)
2. Imron Rosyadi, S.E, M.Si  
(Sekretaris Dewan Penguji)
3. Dr. Edy Purwo Saputro, S.E, M.Si  
(Anggota Dewan Penguji)

(.....)  
(.....)  
(.....)

**Dekan,**



**Dr. Supriadin, MM**

**NIDN 0017025701**

## **PERNYATAAN**

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 18 Desember 2017

Penulis



**Aśa Sheila Amelia**

B100140292

PENGARUH KERAGAMAN TENAGA KERJA, KECERDASAN  
EMOSIONAL, PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASI TERHADAP  
KOMITMEN ORGANISASI

(Studi pada Kantor Kementerian Agama Kota Surakarta)

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh keragaman tenaga kerja, kecerdasan emosional dan perilaku kewargaan organisasi terhadap komitmen organisasi di Kantor Kementerian Agama Kota Surakarta. Jenis penelitian merupakan penelitian kuantitatif, dengan populasi seluruh pegawai Kantor Kementerian Kota Surakarta yang berjumlah 451 pegawai, dengan sampel 44 orang. Pengambilan sampel menggunakan teknik simple random sampling atau acak sederhana. Teknik pengumpulan data penelitian melalui kuesioner dengan skala likert. Berdasarkan hasil perhitungan aplikasi statistik program SPSS dari uji t diperoleh variabel keragaman tenaga kerja tidak signifikan dengan nilai  $t_{hitung} (0,464) < t_{tabel} (1,684)$  dengan  $p (0,645) > 0,05$ ; maka  $H_0$  diterima, kecerdasan emosional signifikan dengan nilai  $t_{hitung} (1,774) > t_{tabel} (1,684)$  dengan  $p (0,084) < 0,10$ ; maka  $H_0$  ditolak dan perilaku kewargaan organisasi signifikan dengan nilai sebesar  $t_{hitung} (2,208) > t_{tabel} (1,684)$  dengan  $p (0,033) < 0,05$ ; maka  $H_0$  ditolak.

**Kata kunci :** Komitmen Organisasi, Keragaman Tenaga Kerja, Kecerdasan Emosional dan Perilaku Kewargaan Organisasi

Abstract

The purpose of this study is to determine the effect of labor diversity, emotional intelligence and organizational citizenship behavior toward organizational commitment in Office of Ministry Religious City of Surakarta. The type of research is quantitative research, with population of all employees of the Office of the Ministry Religious City of Surakarta, which amounts to 451 employees as population, with a sample of 44 people. Sampling using simple random sampling or simple random technique. Techniques of collecting research data through questionnaires with Likert scale. Based on the calculation of statistical application of SPSS program from t test, the variable of labor diversity is not significant with value of  $t_{count} (0,464) < t_{table} (1,684)$  with  $p (0,645) > 0,05$ ; then  $H_0$  is accepted, the emotional intelligence is significant with the value of  $t_{count} (1,774) > t_{table} (1,684)$  with  $p (0,084) < 0,10$ ; then  $H_0$  is rejected and significant organizational citizenship behavior with the value of  $t_{count} (2,208) > t_{table} (1,684)$  with  $p (0,033) < 0,05$ ; then  $H_0$  is rejected, F test results Probability significant 0.012 < 0.05 is rejected.

**Keywords:** Organizational Commitment, Labor Diversity, Emotional Intelligence and Organizational Citizenship Behavior

## 1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan subjek dalam kehidupan Organisasi, karena sebuah organisasi merupakan sarana aktualisasi tenaga kerja dalam pengembangan sumber daya manusia. Percepatan laju ekspansi dalam perkembangan ekonomi mengakibatkan penurunan sumber daya manusia yang unggul, sehingga organisasi memberlakukan standart tinggi dalam pengelolaan tenaga kerja maka hanya sumber daya yang baik yang mampu bertahan. Perspektif organisasi melalui manajemen sumber daya manusia membantu dalam menganalisis kemampuan dan minat sesuai dengan kebutuhan sumber daya manusia di organisasi. Sukmawati dan Nurjaya Gani (2014) menyebutkan bahwa Komitmen organisasi adalah lingkungan manusia dimana para karyawan organisasi melakukan pekerjaan mereka. Menurut Allen dan Mayer (Luthans, 2006) dalam (Gani, 2014 ), komitmen organisasi dibagi dalam tiga komponen, yaitu :

- 1) *Affective Commitment* (Komitmen Afektif) adalah keterikatan emosional karyawan, identifikasi dan keterlibatan dalam organisasi,
- 2) *Continuance Commitmen* (Komitmen Berkelanjutan) Adalah komitmen yang berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi,
- 3) *Normative Commitment* (Komitmen Normatif) Adalah perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi.

Komitmen organisasi dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain: keragaman tenaga kerja, kecerdasan emosional dan perilaku kewargaan organisasi. Keragaman dapat digambarkan sebagai sejumlah karakteristik penting dari manusia yang berpengaruh pada nilai-nilai, kesempatan, dan persepsi individu pada dirinya dan orang lain (Lestari, 2015). Indikator keragaman tenaga kerja (Lestari, 2015), yaitu: kemampuan menghargai perbedaan usia, etnis, gender, kemampuan, ras, mampu saling belajar dalam perbedaan geografi, pengalaman kerja, pendapatan, agama, bahasa, gaya berkomunikasi, status keluarga, gaya bekerja, dan pendidikan.

Menurut Prati, et al. (2003) dalam (Gani, 2014) kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk membaca dan memahami orang lain, dan kemampuan menggunakan pengetahuan untuk mempengaruhi orang lain melalui pengaturan dan penggunaan emosi. Kecerdasan Emosional dibagi menjadi beberapa dimensi (Gisijanto, 2016), yaitu: *self awareness, self regulation, self motivation, empati, social skill*.

*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem *reward* formal organisasi tetapi mampu meningkatkan efektivitas organisasi (Rilma Maulida Fitria R. S., 2015). Perilaku kewargaan organisasi memiliki beberapa dimensi (Alif, 2015), yaitu: Altruisme, Kesungguhan, Sportivitas, warga yang aktif dan kebaikan.

## 2. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan pengujian hipotesis untuk mampu menjelaskan sifat hubungan tertentu atau memberikan perbedaan antara kebebasan dua atau lebih faktor dalam suatu situasi. Penelitian ini berusaha menguji pengaruh keragaman tenaga kerja, kecerdasan emosional dan perilaku kewargaan organisasi terhadap komitmen organisasi. Penelitian ini dilakukan di Kantor Kementerian Agama Kota Surakarta dengan alamat Jl. Ki Mangun Sarko No. 115 Surakarta 57138. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kerja di Kantor Kementerian Agama Kota Surakarta yang berjumlah 451 orang, maka jumlah sampel yang digunakan adalah 205 orang (Achmad, 2016). Pengambilan sampel menggunakan teknik simple random sampling atau acak sederhana. Teknik pengumpulan data penelitian melalui kuesioner dengan skala likert. Skala likert digunakan mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian tau gejala sosial (Riduwan, 2010). Skala Likert berisi 5 tingkatan preferensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut:

5 = Sangat Setuju (SS)

4 = Setuju (S)

3 = Netral (N)

2 = Tidak Setuju (TS)

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari uji validitas item-item pertanyaan semua variabel dinyatakan valid, sehingga data dapat diolah atau dianalisis. Pada uji reliabilitas semua variabel dinyatakan reliabel. Uji normalitas menunjukkan hasil yang signifikan atau probabilitas  $0,214 \geq 0,05$  maka data dinyatakan normal. Sehingga syarat penggunaan statistik parametris terpenuhi dan dapat digunakan. Selanjutnya, Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinearitas adalah mempunyai nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) disekitar angka satu, dan mempunyai *tolerance value* mendekati 0,1 sedangkan batas nilai VIF adalah 10 (Achmad, 2016) dan hasil dari uji multikoleniaritas dengan aplikasi statistik SPSS bahwa nilai semua model dalam penelitian memperlihatkan nilai toleran  $> 0,1$  dan nilai  $VIF < 10$ , maka dapat disimpulkan model penelitian tidak mengalami multikolieneritas.

Selanjutnya uji heterokedastisitas dalam penelitian ini menggunakan transformasi logaritma normal (LN) data, model WLS (*Weight Least Square*) yaitu membagi semua data dengan y estimasi, membagi semua variabel dengan salah satu variabel atau membagi semua variabel dengan akar salah satu variabel bebas (Setiaji, 2004: 31) dalam (Achmad, 2017).

Tabel 4.12

Hasil  
Uji

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,095 <sup>a</sup>	,009	-,015	11,21195

a. Predictors: (Constant), pre\_kua

b. Dependent Variable: res\_kua

Heterokedastisitas



Diketahui LM lebih kecil dari 9,2 ( $0,396 < 9,2$ ) maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi ini standar error (e) tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Adapun hasil analisis regresi linier berganda, pada uji tanda diperoleh hasil bahwa keragaman tenaga kerja, kecerdasan emosional dan perilaku kewargaan organisasi mempunyai arah pengaruh yang positif terhadap komitmen organisasi. Artinya bahwa tingkat komitmen organisasi akan meningkat apabila ada penambahan atau peningkatan keragaman tenaga kerja, kecerdasan emosional dan perilaku kewargaan organisasi.

Hasil Regresi Linier Berganda  
Coefficients a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,308	4,944		1,478	,147
X1	,066	,143	,070	,464	,645
X2	,306	,173	,254	1,774	,084
X3	,396	,179	,331	2,208	,033

a. Dependent Variable: Y

Persamaan sebagai berikut:

$$Y = 7,308 + 0,066X1 + 0,306X2 + 0,396X3 + e$$

Persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta bernilai positif yaitu sebesar 7,308. Hal ini menunjukkan bahwa apabila dalam keadaan tidak ada variabel independent (keragaman tenaga kerja, kecerdasan emosional dan perilaku kewargaan) maka komitmen organisasi akan meningkat.
- 2) Koefisien regresi variabel keragaman tenaga kerja bernilai positif yaitu sebesar 0,066. Hal ini menunjukkan bahwa setiap ada penambahan variabel keragaman tenaga kerja, maka akan menyebabkan terjadinya peningkatan komitmen organisasi sebesar 0,066.

- 3) Koefisien regresi variabel kecerdasan emosional bernilai positif yaitu sebesar 0,306. Hal ini menunjukkan bahwa setiap ada penambahan variabel kecerdasan emosional, maka akan menyebabkan terjadinya peningkatan komitmen organisasi sebesar 0,306.
- 4) Koefisien regresi variabel perilaku kewargaan organisasi bernilai positif yaitu sebesar 0,396. Hal ini menunjukkan bahwa setiap ada penambahan variabel perilaku kewargaan organisasi, maka akan menyebabkan terjadinya peningkatan komitmen organisasi sebesar 0,396.

Uji t adalah sebuah alat analisis yang digunakan untuk menentukan apakah variabel independent berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel dependent.  $H_0$  ditolak apabila  $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$  atau  $H_0$  diterima apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $t_{hitung} < -t_{tabel}$ . Dari hasil perhitungan aplikasi statistik program SPSS menunjukkan bahwa hasil perhitunganan keragaman tenaga kerja diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  (0,464) <  $t_{tabel}$  (1,684) dengan p (0,645) > 0,05; maka  $H_0$  diterima yang berarti menunjukkan hipotesis (X1) yang diungkapkan oleh peneliti terbukti bahwa “Diduga tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel keragaman tenaga kerja terhadap komitmen organisasi Kantor Kementrian Agama Kota Surakarta” yang berarti tidak ada pengaruh keragaman tenaga kerja terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Pratiwi ( 2015 ) menyebutkan bahwa ”*Workforce Diversity has no significant effect to Organization Commitment of PT. Pertamina Manado*” dapat disimpulkan bahwa keragaman tenaga kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian lain yang mendukung yaitu “*the present study reveals that diverse workforce and committed work environments could be sighted as a collaborative mean of influencing organization commitment and other employee attitudinal outcomes.*” dalam (Schehar Bano, 2013) yang artinya penelitian ini mengungkapkan bahwa beragam tenaga kerja dan lingkungan kerja yang

berkomitmen dapat dilihat sebagai alat kolaborasi untuk mempengaruhi komitmen organisasi dan hasil sikap karyawan lainnya.

Hasil dari perhitungan uji t selanjutnya menunjukkan variabel kecerdasan emosional hasil perhitunganan diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  (1,774) >  $t_{tabel}$  (1,684) dengan  $p$  (0,084) < 0,10 ; maka  $H_0$  ditolak yang berarti menunjukkan hipotesis (X2) yang diungkapkan oleh peneliti terbukti bahwa “Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi Kantor Kementrian Agama Kota Surakarta”, yang berarti ada pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi. Hasil tersebut sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Shafiq dan Rizwan Akram Rana (2016) *“there exists a moderately positive and significant correlation between emotional intelligence and overall organizational commitment of teachers”* dapat disimpulkan bahwa variabel kecerdasan emosional mempunyai pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian Janis Maria Antony (2013) menyatakan bahwa *“the correlation of Emotional Intelligence with Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior portrays that a positive correlation exists between Emotional Intelligence and Organizational Commitment as well as Emotional Intelligence and Organizational Citizenship Behavior, the scores being 0.39 and 0.470 respectively. Thus, higher the level of emotional intelligence within an individual, greater will be his commitment towards the organization and his citizenship behavior”* yang berarti bahwa terdapat korelasi positif antara kecerdasan emosional dan komitmen organisasi serta kecerdasan emosional dan perilaku kewarganegaraan organisasional, skor masing-masing adalah 0,39 dan 0,470. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat kecerdasan emosional seseorang, semakin besar komitmennya terhadap organisasi dan perilaku kewarganegaraannya.

Hasil uji t yang terakhir Hasil dari perhitungan uji t selanjutnya menunjukkan variabel perilaku keragaman organisasi dengan hasil perhitunganan diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  (1,774) >  $t_{tabel}$  (1,684) dengan  $p$

(0,033) < 0,05; maka  $H_0$  ditolak, yang berarti menunjukkan hipotesis (X3) yang diungkapkan oleh peneliti terbukti bahwa “Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel perilaku kewargaan organisasi terhadap komitmen organisasi Kantor Kementerian Agama Kota Surakarta”, yang berarti ada pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi. Hasil tersebut sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sofiah Kadar Khan , K. Raja Kumar & Lionel Keith Vytialingam (2016) *“In terms of the managerial implication of the study it highlighted the three variables which are OCB, job autonomy and organization resources profound effect with organization commitment.”* dapat disimpulkan bahwa variabel perilaku kewargaan organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian dikuatkan lagi oleh Rilma Maulida Fitria, Rooswita Santia Dewi, dan Silvia Kristanti Tri Febriana (2015) yaitu hasil analisis regresi linier sederhana dapat menunjukkan bahwa peranan komitmen organisasi terhadap OCB dengan taraf signifikansi  $0,003 < 0,05$ . Nilai ini menunjukkan bahwa adanya peranan yang signifikan antara variabel komitmen organisasi dan OCB.

Jika  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  maka hipotesis yang menyatakan ada pengaruh positif antara variabel keragaman tenaga kerja (X1), kecerdasan emosional (X2) dan perilaku kewargaan organisasi (X3) terhadap komitmen organisasi (Y) adalah diterima. Jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  maka hipotesis yang menyatakan ada pengaruh positif antara variabel keragaman tenaga kerja (X1), kecerdasan emosional (X2) dan perilaku kewargaan organisasi (X3) terhadap komitmen organisasi (Y) adalah ditolak. Berdasarkan hasil dari perhitungan aplikasi statistik program SPSS menunjukkan seluruh variabel independen secara bersama-sama ada pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen dengan nilai  $4,147 \geq 2,84$  atau  $0,012 < 0,05$ , maka variabel keragaman tenaga kerja (X1), kecerdasan emosional (X2) dan perilaku kewargaan organisasi (X3) secara bersama-sama berpengaruh

terhadap komitmen organisasi (Y) Kantor Kementerian Agama Kota Surakarta.

Hasil dari Uji Determinasi  
**Model Summary<sup>a</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,487 <sup>a</sup>	,237	,180	2,744

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Uji determinasi menunjukkan nilai Adjusted R square ( $R^2$ ) sebesar 0,237 artinya variabel keragaman tenaga kerja, kecerdasan emosional dan perilaku organisasi dapat menjelaskan variabel komitmen organisasi sebesar 23,7%. Sisanya dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam model.

#### 4. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh keragaman tenaga kerja, kecerdasan emosional dan perilaku kewargaan organisasi terhadap komitmen organisasi pada kantor kementerian agama kota surakarta, maka dapat ditarik kesimpulan melalui hasil perhitungan aplikasi statistik program SPSS dari uji t diperoleh variabel keragaman tenaga kerja tidak signifikan dengan nilai  $t_{hitung} (0,464) < t_{tabel} (1,684)$  dengan  $p (0,645) > 0,05$ ; maka  $H_0$  diterima, kecerdasan emosional signifikan dengan nilai  $t_{hitung} (1,774) > t_{tabel} (1,684)$  dengan  $p (0,084) < 0,10$ ; maka  $H_0$  ditolak dan perilaku kewargaan organisasi signifikan dengan nilai sebesar  $t_{hitung} (2,208) > t_{tabel} (1,684)$  dengan  $p (0,033) < 0,05$ ; maka  $H_0$  ditolak, Hasil uji F Probabilitas signifikan  $0,012 < 0,05$  ditolak, sehingga pada penelitian ini variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. Koefisien Determinasi diperoleh hasil sebesar 0,237 artinya variabel keragaman tenaga kerja, kecerdasan emosional dan perilaku kewargaan organisasi dapat menjelaskan variabel komitmen organisasi sebesar 0,237

atau 23,7%, sisanya dapat dijelaskan variabel lain yang tidak terdapat didalam model.

## DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, N. (2016). *Buku Latihan Metodologi Penelitian Bisnis*. Sukoharjo: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Achmad, N. (2017). *Modul Praktikum Komputer Statistik*. Surakarta: Laboratorium Manajemen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Alif, A. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Perusahaan Terminal LPG. *Jurnal MIX, Vol. VI, No. 2*.
- Antony, J. M. (2013). The Influence Of Emotional Intelligence On Organizational Commitmen And Organizational Citizenship Behavior. *International Journal of Social Science & Interdisciplinary Research IJSSRI, Vol. 2 (3)*.
- Gani, S. d. (2014 ). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Karyawan Pt. Telkom Siporennu Makassar . *Jurnal Manajemen dan Akuntansi Volume 3, Nomor 3*.
- Gani, S. d. (2014). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Karyawan Pt. Telkom Siporennu Makassar . *Jurnal Manajemen dan Akuntansi Volume 3, 3*.
- Gisijanto, P. M. (2016). Analisis Pengaruh Penerapan Corporate Social Responsibility Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Federal International Finance. *Jurnal Ekonomi Bisnis Vol. 21 No. 3*.
- Lestari, S. (2015). Pengelolaan Diversitas Karyawan Dalam Membangun Keunggulan Kompetitif. *Jurnal Fokus Bisnis, Volume 14, No 01*.
- Pasaribu, L. P. ( 2015 ). The Effect Of Workforce Diversity, Leadership Style And Compensation Toward Organizational Commitment (Case Study at PT. Pertamina Manado) . *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi volume 15 No. 05*.

- Rana, M. S. (2016). Relationship of Emotional Intelligence to Organizational Commitment of College Teachers in Pakistan. *Eurasian Journal of Educational Research*, Issue 62, 1-14.
- Riduwan, M. (2010). *Dasar Dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Rilma Maulida Fitria, R. S. (2015). Peranan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Perawat. *Jurnal Ecopsy*, Volume 2, Nomor 1.
- Schehar Bano, M. F. (2013). Analysis of Workforce Diversity, Commitment of Employee's and its effects on organizational performance: Corporate sectore in Islambad Pakistan. *International Review of Basic and Applied Sciensces Vol. 1 Issue.3*.
- Sofiah Kadar Khan, K. R. (2016). Study of organisation citizenship behavior, job autonomy and organisational resources towards organisation commitment in private schools in Malaysia. *International Academic Research Jurnal of Social Science 2 (1)* , 42-48.